



**Mistä on
työelämän**

makeimmat

tyypit

tehty

ja kuinka
hyviä
tyyppejä
rekry-
toidaan

Mikä ihmeen hyvä tyyppi ja mitä se haluaa?

Työpaikkailmoituksissa haetaan usein hyvää tyyppiä, mutta mitä sillä oikeastaan tarkoitetaan?

Toisin kuin usein ajatellaan, hyvä tyyppi ei ole jonkin tietynlainen persoona, vaan ennemmin osaaja ja toimija. kasvualusta organisaationne on?

Pääsevätkö sieltä kaikenlaiset hyvät tyypit nousemaan esiin?

Hyvä tyyppi haluaa tehdä oman työnsä hyvin ja oppia lisää.

Jokainen meistä on hyvä tyyppi, kun siihen annetaan mahdollisuus ja meidät nähdään sellaisena.

Hyvät tyypit haluavat työpaikan, jossa he pääsevät olemaan se paras mahdollinen tyyppi, minkä voivat.

Jokainen meistä haluaa kokea onnistumisia. Haluamme tulla nähdyksi vahvuuksillamme, hyödyntää osaamistamme ja oppia uutta.

Hyvä johtaminen saa hyvän tyyppiuden kasvamaan. Millainen kasvualusta organisaationne on? Pääsevätkö sieltä kaikenlaiset hyvät tyypit nousemaan esiin?



Tiedätkö, millaisia tyyppejä tarvitset?

Jotta voit löytää sopivia osaajia organisaatioosi, on osaamistarpeiden tilanne ensin tunnistettava -ja mielellään hieman jo ennakoitava eteenpäin. Hyviä tyyppejä harvoin löytyy juuri sillä sekunnilla, kun heitä tarvitsisi.

Kokeile osaamistasetaulukkoa! Sen avulla voit kartoittaa organisaatiosi osaamistarpeiden kokonaistilannetta ja tarvittavia toimenpiteitä.



Mitä osaamisia meillä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa? Listaa alle ainakin tärkeimmät.	Tarvitaanko tätä osaamista 1-3 vuoden sisällä lisää vai väheneekö tarve?	Kuinka moni meillä osaa tätä? Onko osaaminen riittävällä tasolla?	Miten selvitämme, mitä sellaista osaamistahenkilöstöltämme löytyy, josta emme tiedä?	Kuinka moni tämän asian osaa saattaa lähteä 1-3 vuoden sisällä (esim. eläköityvät)?	Miten varmistamme, että tätä osaamista on riittävästi silloin, kun sitä tarvitaan?

Tärkeimmät osaamistarpeisiin liittyvät kysymykset yleensä ovat: miten pidetään kiinni nykyisistä osaajista, miten täydennetään osaamista, miten löydetään piilossa olevaa osaamista ja miten löydetään tarvittaessa uusia osaajia.



Miten hyvän tyypin saisi hakeutumaan juuri teille?

Kukaan ei hae työpaikkaa, joka vaikuttaa epämääräiseltä tai ei herätä riittävää luottamusta hakijassa. Kun haluat houkuttaa erityisen hyviä hakijoita, panosta työpaikkailmoitukseen ja sen markkinointiin!

Jotta rekrytarve ei pääsisi yllättämään:

- rekrytointiprosessi on suunniteltu ja hyvät käytännöt parantavat prosessia jatkuvasti
- tiedämme, millaista osaamista tarvitsemme nyt ja tulevaisuudessa
- olemme ajoissa liikkeellä: rekryprosessiinkannattaa varata aikaa jopa kuukausia
- tiedämme, millä tasolla osaamisen tulisi olla nyt ja miten perehdytämme valittavan henkilön ja autamme häntä kehittymään
- olemme kysyneet rekrytointiapua TE-toimistosta ja alueen oppilaitoksista

Hyviä tyyppejä kiinnostavan työpaikkailmoituksen anatomia:

- tehtävä, odotukset ja palkka on avattu ilmoituksessa ja ovat suhteessa toisiinsa
- ilmoituksessa kerrotaan, miten tehtävästä saa lisätietoa
- valittavalta odotetaan vain ominaisuuksia, jotka liittyvät tehtävässä suoriutumiseen
- ilmoitus on kirjoitettu niin, että se kuulostaa aidosti teiltä
- hakija tietää, miten työhön haetaan ja mitä tapahtuu hakemisen jälkeen

Kun haluamme tavoittaa hyvät tyypit:

- olemme käyneet läpi nykyiset osaajamme
- avoin työpaikka näkyy verkkosivuillamme ja muilla kanavillamme
- henkilöstölle on kerrottu avoimesta rekrystä ja heitä kannustetaan jakamaan työpaikasta tietoa tai etsimään sopivia tyyppejä omista verkostoistaan
- olemme käyneet läpi, voisivatko meiltä aiemmin työtä hakeneet tai meillä töissä olleet tyypit olla sopivia tyyppejä tähän tehtävään
- olemme miettineet, missä ne osaajat ovat, joita haluamme löytää ja jaamme työpaikka-ilmoitusta niissä kanavissa, jotka tavoittavat heidät
- olemme kysyneet sopivia osaajia alan oppilaitoksesta
- olemme ottaneet yhteyttä TE-palveluihin, avanneet tehtävän Työmarkkinatorille ja harkitsemme TE-liven hyödyntämistä
- hyödynnämme verkon työpaikkasivustoja
- käytämme tarvittaessa maksullista markkinointia, jotta tavoitamme sopivat tyypit
- pidämme kansainväliset rekrytoinnit vaihtoehtojen joukossa

Hakijaviestintä vaikuttaa erittäin vahvasti työnantajamielikuvaan, joten pidämme huolta, että:

- kaikille hakijoille on laitettu kiitos hakemuksesta ja kerrottu, missä aikataulussa valinnoissa edetään
- kaikille hakijoille on kerrottu, pääsivätkö he haastatteluihin
- kaikille hakijoille on kerrottu, kuka tuli valituksi ja minkä osaamisen perusteella



Tasavertainen hakijavertailu nostaa esiin parhaat osaajat

Mitä paremmin tiedät, millaista osaajaa tarvitsette, sitä helpompaa hakijavertailusta tulee. Yhdenvertaisuuslaki taas edellyttää työnhakijoiden tasavertaista kohtelua, joten vertailussa kannattaa keskittyä oleelliseen osaamiseen. Voit käyttää haastatteluissa apuna vaikka tämänkaltaista vertailutaulukkoa.

HAKIJAVERTAILU

LUOTTAMUKSELLINEN

Tehtävä:

Haastattelijat:

Pisteytys:

esim. ---/ --/ -/ + / ++ / +++

Tehtävässä edellytetty osaaminen	Hakija 1	Hakija 2	Hakija 3	Hakija 4

Tähän valitaan etukäteen samat odotukset, jotka on kerrottu työpaikkailmoituksessakin



Taulukko täytetään hakuasiakirjojen sisältämien tietojen ja haastattelussa saadun tiedon perusteella. Haastattelussa mukana olleet käyvät jokaisen haastattelun jälkeen keskustellen rivi kerrallaan osaamiset läpi pyrkien yhteiseen näkemykseen osaamisen tasosta.

Hyväksi tyypiksi ei synnytä, hyväksi tyypiksi kasvetaan

Kun uusi työntekijä tulee taloon, ei hän millään voi osata jo valmiiksi kaikkea, mitä työssä odotetaan. Alalle valmistuva osaa jo paljon, mutta tarvitsee paljon tietoja ja taitoja kehittyäkseen oman alansa asiantuntijaksi. Kokenut osaaja taas ei tunne talon tapoja. Talon sisällä uuteen tehtävään siirtynyt täytyy yhtä lailla perehdyttää tehtäviinsä.

Jos työntekijät halutaan pitää organisaatiossa, on heihin panostettava riittävästi perehdyttämisestä lähtien. Työpaikan pitovoimaanvaikuttavat perehdyttämisen lisäksi mm. työpaikan kulttuuri, etenemis- ja kehittymismahdollisuudet, työn kokeminen merkitykselliseksi sekä työssä koettu arvostuksen tunne.

Oikeanlaisia osaajia työpaikalle saatte parhaiten osallistamalla itse heidän kouluttamiseen. Vaihtoehtoja on monia kesätöistä oppisopimukseen, opiskelijaprojekteista RekryKoulutuksiin ja työkokeiluista opinnäytetöihin. Lisätietoja erilaisista vaihtoehdoista saat oppilaitoksista tai TE-palveluista. Tutustu oppilaitosyhteistyön tarjoamiin mahdollisuuksiin ja oppilaitosten yhteyshenkilöihin **Oppilaitosyhteistyö Kymenlaaksossa**-oppaan avulla!

**Hyvä perehdytys auttaa pitämään kiinni hyvistä tyypeistä ja vähentää työso-
pimuksen koeaikapurkujen todennäköisyyttä. Valittu henkilö on perehdytetty tehtävänsä riittävästi, kun:**

- perehdytys on tehty, vaikka valittu henkilö tulisi talon sisältä
- valitun henkilön perehdytys on suunniteltu ja toteutettu hänen osaamiseensa sopivaksi
- hän tietää, mitä häneltä odotetaan ja miten hänen odotetaan toimivan erilaisissa tilanteissa ja miksi
- hän tietää, mistä löytää tarvitsemaansa tietoa, keneltä voi kysyä apua ja uskaltaa kysyä pieniäkin asioita
- hän tuntee työpaikan keskeiset yhteiset pelisäännöt
- hän kokee olevansa osa työyhteisöä, tuntee työkavereitaan ja osallistuu yhteisiin keskusteluihin
- hän tietää, miten pystyy kehittymään tehtävässään ja kehittämään työtään



Hyvä työnantajamielikuva vähentää rekryhaasteita

Työnantajamielikuvalla tarkoitetaan sitä mielikuvaa, joka mm. potentiaalisella työnhakijalla on organisaatiostanne työnantajana. Mielikuva rakentuu sen varaan, miltä organisaationne vaikuttaa ulospäin ja millaista tarinaa siitä kerrotaan. Työnantajamielikuvalla on suora yhteys siihen, kuinka helposti osaajia löydetään. Halutun työpaikan ei tarvitse miettiä osaajapulaa: tarjontaa uusista, hyvistä työntekijöistä on riittävästi eivätkä nykyisetkään halua lähteä muualle.

Kestävä maine rakentuu aina todelliselle pohjalle. Kun pidät huolta, että toiminnan perusta on kunnossa, olet maineenrakentamisessa jo pitkällä!



Kenelle juuri te olisitte paras mahdollinen työpaikka ja miksi?

Hyvät tyypit apunasi

Oppilaitosten ja TE-palveluiden yrityspalvelut auttavat rekrytoinnin ja koulutuksen kysymyksissä!

Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä, EKAMI

Sari Pietiläinen, sari.pietilainen@ekami.fi, 040 526 5683

Mika Urpalainen, mika.urpalainen@ekami.fi, 044 554 4300

Kouvolan Ammattiopisto Oy, Eduko

Jani Nurmi, jani.nurmi@eduko.fi, 040 687 7775



Kaakkois-Suomen TE-toimiston yrityspalvelut

Kotka-Haminan seutu: Päivi Simpanen, paivi.simpanen@te-toimisto.fi, p. 0295 042 214

Kouvolan seutu: Jenna Hyrkäs, jenna.hyrkas@te-toimisto.fi, p. 0295 042 265

TE-toimiston yrityspalveluiden asiantuntijat neuvovat kaikissa yrittäjille ja työnantajille suunnatuissa palveluissa. Voit ottaa yhteyttä koskien esimerkiksi:

- **Rekrytointeja:** palkkatuki, oppisopimuskoulutus, työkokeilu, yhteishankinta-koulutukset: Täsmäkoulutustyössä olevan henkilöstön kouluttamiseen, RekryKoulutusuuuta osaavaa työvoimaa, MuutosKoulutus-tukea irtisanotuille
- **Rekrytointitapahtumat:** kesätyötapahtumat, korkeastikoulutettujentapahtumat (Highway), pienemmät tai yksittäiset rekrytointitapahtumat
- **TE-live**<https://te-live.fi/yhteystiedot/kaakkois-Suomi>: tehokasta rekrytointi-markkinointia TE-livellähetyksillä
- **Työmarkkinatori:** Töiden ja tekijöiden kohtaamispaikka
- Lisäksi voit kysyä myös näistä:
 - Muutosturva
 - Starttiraha
 - Vuorotteluvapaa
 - Eures

